

令和6年度第2回宮崎地方労働審議会会議録

日時：令和7年3月13日（木）15：00～16：50

場所：ホテルメリージュ 鳳凰の間

午後 3 時開会

○宮崎監理官 それでは、定刻になりましたので、ただいまから令和 6 年度第 2 回宮崎地方労働審議会を開催いたします。

本日は、お忙しい中御出席いただき、誠にありがとうございます。

私は、雇用環境・均等室の宮崎と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。まず、資料の確認をさせていただきたいと思ひます。

お手元にお配りしております、表紙タイトル「宮崎地方労働審議会」と書かれたもの。大変申しわけございません。日付のほう「令和 6 年 3 月 13 日」となっております。「令和 7 年」の誤りですので、訂正をお願いいたします。

裏面が会次第が 1 枚、出席者名簿が 1 枚、審議会委員名簿（第 12 期）の名簿 1 枚、座席表が 1 枚、A 4 横の「宮崎地方労働審議会」と書かれた資料が 1 部、「令和 7 年度宮崎労働局の重点施策」の案が 1 部、「雇用対策協定」の資料が 1 枚、「地方労働審議会令」1 部、「宮崎地方労働審議会運営規程」を 1 枚入れております。

資料等がない方はいらっしゃいませんか。

それでは、本日の委員の皆様方の出席状況を御報告申し上げます。

公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 5 名、合計 15 名、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づく定足数を満たしていることを御報告申し上げます。

なお、本日は、公益代表委員の吉見委員、労働者代表委員の尾上委員、使用者代表委員の馬場委員が御都合により欠席されております。

併せまして、本日の審議会の公開につきまして、2 月 26 日より公開手続をしておりましたが、傍聴希望の申込みはございませんでしたので、御報告いたします。

それでは、第 12 期委員で会長に選出されました有馬委員に、以後の進行をお願いしたいと思います。

有馬会長、どうぞよろしくお願いいいたします。

○有馬会長 皆さん、こんにちは。有馬でございます。

開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます

ちょうど今、春闘シーズンで、東京のほうから大手企業につきましては満額回

答ということで、非常に順調という感じでございます。この2年ぐらい物価高で大変な状況でございますが、それに対応して賃金のほうも、今回の春闘、前回の春闘に引き続きかなり賃上げがなされるということでございます。

一方で、この流れが地方、そして中小企業に波及するかというところは、まだ読めない状況でございます。これがいい流れになって、日本経済、景気の循環がよくなればと願うところでございます。

一方で、アメリカではトランプ大統領登場ということで、関税攻撃といいますか、ディール、取引材料にして、ちょっと不安定な、不透明な時代がやってくるような雰囲気でございます。

そういう中で、労働政策、非常に重要な政策でございます。本日、改めて、本県の労働政策等についての御説明がございまして、委員の方々の忌憚のない御意見等をいただきまして、本審議会が充実することを期待しているところでございます。

それでは、座って進めさせていただきたいと思っております。

では、会次第に基づいて進めてまいります。

最初に局長さんのほうから御挨拶をいただき、その後、本日、2件の議題について事務局から説明をいただき、また、議題ごとに質疑応答、意見交換という流れでございます。

では、局長の挨拶をよろしく申し上げます。

○坂根労働局長 委員の皆様方には、大変お忙しい中、当審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃から労働行政の推進に格別な御理解と御協力をいただいていることに、この場をお借りしまして、改めて厚く御礼申し上げます。

さて、今年の2月27日に厚生労働省が発表いたしました人口動態統計、これは速報値になりますけれども、この数字を見ますと、我が国の人口が18年連続でマイナスとなっており、特に出生者数から死亡者数を引いた自然減数は、令和6年は約90万人ということで、過去最高になったということでもあります。この90万人という数字を見ますと、全国第40位の和歌山県が92万人ぐらいですので、この1県に匹敵する人口が減っているといったところで、18年連続マイナス、既に鳥取県や島根県に匹敵する人口も減っているということなので、ものす

ごい数が減ってきているということになっております。

一方、宮崎県の場合を見てみましても、これは県の発表の数字でございますけれども、ことしの2月1日時点では102万6,874人ということでして、私が着任しました令和5年4月1日では104万3,672人ということでしたので、わずか2年間で1万6,798人、1万7,000人ほど減っているということになります。これは宮崎で見てみますと串間市、えびの市、門川町に匹敵する数字になります。

国民の生活を見てみましても、先ほど会長のほうからのお話にもありましたが、名目賃金のほうは上昇しているということですが、実質賃金を見ますと、令和4年4月から令和6年5月までの26か月間、過去最長の期間でありますけれども、連続対前年同月比でマイナスになっていると。その後プラスに転じた月もあるのですが、これはあくまでも賞与の支給が反映されてプラスになっているだけであって、それ以外の月はマイナスになっているという状況が続いているところでございます。

このような経済状況の中で、国や地方自治体も様々な取組を行っているところでありますが、本日、この場では、最近の労働局を取り巻く状況について、5点ほど御報告させていただきたいと思っております。

第1点では、雇用・失業情勢についてですが、直近の有効求人倍率、これは季節調整値になりますけれども、令和7年1月の数字が直近になります、1.29倍ということで、求人が求職を上回っている状況が115か月連続で続いております。しかしながら、新規求人の動向を見てみますと緩やかな減少が続いておりまして、対前年度同月比では14か月連続でマイナスとなっております。また、求職者の動向を見ましても、対前年度同月比で9か月連続でマイナスとなっているということで、求人・求職ともに緩やかに減少しているといった状況になっております。

特に、医療・福祉、建設・運輸業におきましては、依然として慢性的な人手不足の状況が続いておりまして、これらの人手不足への対応としては、例えば外国人技能実習生とか特定技能外国人の雇用やDX（デジタルトランスフォーメーション）などの導入のほか、このような生産性の向上にシフトしていることに加えまして、職場環境の改善による採用後の定着化に向けた動きなどが見られるところでありますが、新規求人は今後も緩やかに減少していくものと見込んで

いるところであります。併せまして、物価の高騰や原材料費の高騰、人件費の負担増などが雇用に与える影響には注視していく必要があると判断をしているところであります。

また、今年の春の新規高等学校卒業予定者における求人倍率でありますけれども、1月末現在で2.26倍となっております。昨年度は過去最高となったということもあって、前年と比べますと0.15ポイント低下をしているところであります。企業におきましては新規学卒者に対する採用意欲が高まっているというのが、近年の特徴であると言えると思います。

2点目は、労働災害の発生状況についてでございます。令和7年2月末の最新の数字になりますけれども、死亡者数が14人、このうち林業が4人を占めているということで最多を占めております。前年と比較しますと1人増加し、休業4日以上死傷者数についても1,523人ということで、前年と比較しますと45人増加をしている状況であります。年齢別に見ますと高年齢者層、災害の型で見ますと転倒による労働災害の割合が高くなっております。県内の労働災害を少しでも減らし、全ての労働者が安全・安心に働くことができる職場環境を築くため、令和5年度に策定いたしました第14次労働災害防止推進計画に基づき、労働災害の防止に積極的に取り組むこととしております。

3点目が、最低賃金の改定でございます。昨年10月5日から952円に改定をしております。引上げ額は過去最大となる55円となります。引上げの影響をより受けます中小企業や小規模事業者に対しましては、業務改善助成金やキャリアアップ助成金などを初めとした各種支援策の周知及び活用促進に継続して取り組んでいくこととしているところであります。

また、改定されました最低賃金の履行確保のため、本年1月から3月にかけて集中的に監督・指導を実施しておりますが、残念ながら法違反も散見されているところであります。

4点目は、持続的な賃金引き上げに向けた機運の醸成についてでございます。昨年度に引き続き、みやざき働き方改革推進会議を、いわゆる地方版の政労使会議として2月18日に開催をいたしました。本年度は、河野知事及び構成団体のトップの方に御出席をいただき、意見交換を実施させていただいたところでござ

ざいます。

最後、5点目は、ハラスメント対策の強化についてであります。一昨日、厚生労働省は、顧客らが労働者の就業環境を害する言動を行うカスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関して、事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける労働施策総合推進法の改正法案を今国会に提出いたしました。パワーハラスメントと同様、対話マニュアルの作成や従業員から相談を受ける社内体制の整備などが盛り込まれることが予定されております。法案が成立次第、改めて周知をさせていただきたいと存じます。

なお、カスタマーハラスメントに関しましては、既に対策企業マニュアル、リーフレットが作成されておりますので、御活用をお願いしたいと思います。

以上、簡単に御報告申し上げましたけれども、本日の審議案につきまして、この後、各部室長から、令和6年度における各施策の進捗状況を説明させていただき、その上で次年度に向けた課題などにつきまして御審議、御意見ををお願いしたいと思っております。

本日は、限られた時間ではありますが、忌憚のない御意見、御審議を賜りますようお願い申し上げます。

本日はよろしく願います。

○有馬会長 ありがとうございます。

では、審議のほうに入りたいと思います。

会次第ですが、2「令和6年度宮崎労働局行政運営方針の進捗状況及び令和7年度宮崎労働局行政運営方針（案）」につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

なお、総務部関係につきましては、時間の関係上、資料のみの配付となっております。

では、よろしく願います。

○三浦雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の三浦でございます。本日はよろしく願います。

まず、私のほうから、雇用環境・均等室に係る取組につきまして御説明をさせていただきます。

最初は、横向きの資料を用いまして、今年度の宮崎労働局の行政運営方針の進

捗状況を御説明いたします。

ページをおめぐりいただきまして、6ページを御覧ください。

前は上期の進捗状況の御報告ということで、主に9月末までの数字や取組を中心に御説明差し上げておりましたものですから、今回は今年度の進捗状況となりますので、令和7年1月時点の数字や取組を中心として御説明させていただきたいと思っております。

まず、6ページ、項番1「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等」ということで、私どもで行っております業務改善助成金について御紹介をしております。

向かって右側の四角でございますが、取組内容、課題といたしまして、最低賃金の引き上げに伴い、この助成金を初めとした支援を一層推進するというものを掲げているところでございます。

次の下の四角「取組の実施状況」、2つ目の○のところを御覧いただければと思っておりますが、この助成金の申請状況につきましては1月末までの申請件数が187件となっております、こちらは令和5年度の同期182件から少し上昇しているものとなっております。

それから、一番下の○ですけれども、先ほど局長のほうからも言及ございましたように、本年2月18日、地方版政労使会議を開催いたしまして、宮崎県知事を初め労使団体の代表者の方々に御出席を賜り意見交換をさせていただきました。

続きまして、7ページ目をご覧ください。

項番2「非正規雇用労働者の処遇改善等」ということでございまして、非正規雇用労働者の処遇改善、あるいは正社員化のための法律の履行確保、それから「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくり、こういったものを取組内容として掲げておるところでございます。

取組の実施状況のうち、1つ目の○でございますが、令和7年1月末現在、213事業所に対して報告徴収、すなわち企業の雇用管理の詳細な聴取を行いましたところ、何らかのパートタイム・有期雇用労働法違反が確認された事業所169件ございまして、これに対して延べ410件の是正指導を実施したところでございます。その内訳が右の表でございますが、件数としては、一番上の「労働条件の

文書交付等」、あるいは4つ目の「不合理な待遇の禁止」、こういったものについて是正指導が多く見られております。

続きまして、8ページ目にお移りください。

項番3の「仕事と育児・介護の両立支援」でございます。育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会を実現するというところで、数値目標として育児休業取得率を掲げているところでございます。

真ん中の(1)の折れ線グラフにつきましては、こちらの数字は毎年夏ごろに公表いたしますので、前回からの修正はございません。

一方で、下の「取組の実施状況」でございますが、令和7年1月末現在、58事業所に対して育児・介護休業法に基づく報告徴収を実施いたしましたところ、何らかの法違反が確認された45の事業所に対して延べ210件の是正指導を行ったところでございます。

続きまして、2つ目のマルですが、男性労働者の育児休業取得率の公表は現在、労働者1,000人超の企業に対して公表が義務化されておりますが、令和7年1月末現在、公表率は100%を達成したところでございます。

3つ目の○にもございますように、今年4月に順次施行される改正後の育児・介護休業法について、積極的な周知を図ってまいります。令和6年12月にウェブでの説明会を行いまして、約300の企業に御参加をいただいたところでございます。

続きまして、9ページにお移りください。

こちら引き続き「仕事と育児・介護の両立支援」についてですが、両立支援等助成金の支給件数を、令和7年1月末時点の件数で記載してございます。御覧いただきますように、一部を除いて昨年度を上回る件数が支給できたということで、今後とも、このコースの趣旨に沿った取組に対して、適正な審査のもと支給を行ってまいりたいと思います。

続きまして、10ページをおめぐりいただければと思います。

こちらは次世代育成支援対策推進法に基づく取組についてでございます。一般事業主行動計画、企業が自社の仕事と育児の両立に向けた取組を定めた計画になりますが、こちらの届出率につきましては、1つ目の○にございますように、令和7年1月末現在99.7%となっております。また、くるみん認定につきまし

て、令和6年4月から令和7年1月末において全部で6社認定いたしまして、現在、宮崎労働局が認定したくるみん企業は60数社となっております。

続きまして、11ページを御覧ください。

こちらは、項番4の「ハラスメント防止対策等」ということで、(1)の相談の状況について、取組の実施状況の1つ目の○に記載がございますように、私どもに寄せられた総合労働相談件数は、令和7年1月末時点では7,644件となっております。このうちハラスメントに係る相談件数が1,155件、割合にして15%程度となっております。

2つ目の○でございますように、こうした相談を端緒としたものを含めてハラスメントに係る法律の報告徴収等を実施いたしまして、その実施件数は、令和7年1月末時点72件となっております。

4つ目の○ですが、事業主への周知啓発ということで、令和6年12月のハラスメント撲滅月間におきまして説明会を行っております。

最後、5つ目の○でございますが、大学生への労働法制講和ということで、前回の審議会におきましても、大学生にきちんと情報提供できる環境整備をという御意見があったと記憶しておりますが、1月9日の宮崎産業経営大学につきましては、私みずから労働法制講和に赴きまして、間もなく就職する4年生の学生に労働法制について御説明をいたしました。皆さん、思った以上にきちんと熱心に聞いてくださり、メモをとっていただいた姿などが印象的でした。

それでは、12ページ目をごらんください。

こちらは女性活躍促進でございます。1つ目の○の記述でございます。今、男女の賃金の差異につきまして、労働者301人以上の企業に公表を義務付けておりますが、現在で公表率は98%となっております。

2つ目の○でございます一般事業主行動計画については、届出率は99.2%となっております。

それから、女性の活躍が顕著な企業に対するえるぼし認定につきまして、今年度2社認定をしているところでございます。

続きまして、13ページでございます。

最後の項番5「多様な働き方、働き方・休み方改革」でございますが、ここでは、(1)フリーランスの就業環境の整備について御説明いたします。フリーラ

ンス法が昨年 11 月に施行されまして、この法律に基づく調査を初めて実施いたしました。件数としては 4 件実施をしております。思ったよりフリーランスで働く業種業態が広がっているなという印象を持ちましたので、引き続き適正な法の履行確保に努めてまいりたいと思います。

(2) 以下 14 ページにかけましては、周知の状況でございますので、後ほど、お時間ございましたら御覧いただければ幸いです。

今年度の実施状況の御説明は以上になります。

続きまして、今回お諮りいたします宮崎労働局の行政運営方針令和 7 年度につきましては、「宮崎労働局の重点施策」という縦おきの資料で御説明をさしあげたいと思いますので、お手元に御用意いただければと思います。

大部になりますので、この中で特に、私どもとして重点的に取り組む事項とか新規に取り組む事項を中心に御説明をいたします。

1 ページ目をお開きください。

令和 6 年度に引き続きまして、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進」並びに「非正規雇用労働者への支援・処遇改善」が重点事項となってまいります。このうち、私ども雇用環境・均等室におきましては、上から 3 つ目の囲みにある「今後の取組」の①-1 に記載のとおり、引き続き、業務改善助成金による賃金引上げの支援を行ってまいります。

続きまして、2 ページ目にお移りください。

「非正規雇用労働者の処遇改善等」ということで、内容としては今年度のものと重複する部分が多いのですが、引き続き、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保とか、「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するために、「年収の壁・強化支援パッケージ」として設置されているキャリアアップ助成金の各コースの周知・活用勧奨を図ってまいります。

続きまして、8 ページにお移りください。

下の段になりますが、「女性の活躍推進に向けた取組促進」となってございます。こちらにつきましては、課題でございますように、女性の就業率は明らかに高くなっている一方で、就業継続、それから男女の賃金の差異、また管理職割合が、諸外国等と比べると依然として低いといった課題がございます。

「今後の取組」としては、9 ページにお移りをいただきまして、①として法律

を2本立てで履行確保していく旨記載しています。どういうことかといいますと、男女雇用機会均等法の履行確保により性別による差別を禁止するとともに、女性活躍推進法に基づいてさらなる女性の活躍推進を確保していく、こういった取組を行うこととしております。特に男女の賃金差異につきまして、賃金の差異が大きいことが問題というわけではないと前回も御説明いたしましたが、その陰に隠れているかもしれない、性別を理由とした差別的取り扱いとか、あるいは、そういった取扱いはないけれども、女性活躍推進の取組を行っていないとか、こういった視点を企業に持っていただきまして、賃金の差異を公表するのを契機として、要因分析の重要性を御理解いただくように努めてまいります。

それから③ですが、ここは少し新しい取組になりまして、女性の活躍促進に当たっては、働く女性の健康課題の解消に向けた職場環境整備も重要と考えられます。これにつきましては、現在、厚生労働省が委託事業で運営するポータルサイトがございますので、その周知や、来年度の厚生労働省予算案に計上されております、女性の健康課題の解決を図るための職場環境整備に係る助成金、こういったものを、予算成立後、速やかに活用促進を図ってまいりたいと思っております。併せまして、従来からございます母性健康管理に関する取組も行っております。

続きまして、「総合的なハラスメント防止対策」でございます。先ほど局長からも言及がございましたが、カスタマーハラスメントや求職者へのセクシャルハラスメントについて、国、事業主、労働者、それから顧客等の責務の明確化を内容とする労働施策総合推進法の改正法案が今国会に提出されたところでございます。こうしたハラスメントにつきましては、右側の四角「今後の取組」の②にもございますように厚生労働省がマニュアルやリーフレットを作成しております。私どもにも御用意がありますので、必要に応じて適切な対応を進めていきたいと考えております。

また、「今後の取組」の①、③にございますように、セクシャルハラスメントを初めとした各種ハラスメントに係る関係法令の履行確保や周知啓発活動を引き続き進めてまいります。

続きまして、10ページでございます。

こちらは、「仕事と育児・介護の両立支援」でございまして、今年度と同様の

取組が中心になるものではございますが、特に「今後の取組」の①にございますように、先ほど申し上げた、間もなく施行となります改正後の育児・介護休業法につきまして、着実な履行確保を図ってまいります。

併せて、③にございますように、次世代育成支援対策推進法も改正され施行されますので、この履行確保を図るとともに、くるみん認定について、認定基準が見直しとなってさらにバージョンアップしておりますので、その取得促進に向けて働きかけを行ってまいります。

最後、11 ページ上段でございますが、「多様な働き方の実現に向けた環境整備、フリーランスの就業環境の整備」、こちらにつきましては今年度と同様の取組が中心となっております、「今後の取組」の欄に記載のございます、各種周知広報やフリーランス・事業者間取引適正化法等の履行確保に引き続き取組んでまいります。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございます。

○吉野労働基準部長 続きまして、労働基準部の説明をさせていただきます。

労働基準部長の吉野です。よろしくお願いいたします。

最初に、進捗状況についてですが、横の資料のほうから説明いたします。横の資料の 18 ページ目からが基準部の説明の資料となっています。

まず、資料 18 ページですが、前回の第 1 回の審議会のときに御説明しましたように、下期においては、一番下の最低賃金の履行確保を主な目的とする監督指導を集中的に実施しています。現在も実施中ですが、速報値としては、2 月末現在で 250 件の監督指導を実施していきまして、その中で最低賃金法の違反、最低賃金の効力に関する条文についての違反ですが、その違反率が約 6 % となっています。大体例年並みの値です。

続きまして、労働災害対策になります。資料は 19～20 ページです。

下期につきましては、19 ページ、20 ページの右上、「取組の実施状況」記載している取組を実施しました。特に災害の発生率が高い林業などについては 11 月に、建設業については 12 月から 1 月の年末年始にかけて強調運動などを実施しました。監督指導や個別指導、ガイドラインや助成金の周知などは随時実施しています。結果としては、令和 6 年 1 月から 12 月までの 1 年間に発生した死亡災害は、局長からの説明にもありましたが、速報で 14 人、前年より 1 人増加、休

業4日以上の災害も含めた死傷災害が1,523人、前年よりも45人増加となっており、残念ながら、死亡、死傷災害両方とも増加という状況になっています。

続きまして、監督指導関係の分野です。資料は21～22ページに記載しています。監督指導の分野は、通年を通して監督指導の実施であるとか、11月に長時間労働の抑制に向けた過労死等防止啓発月間などの各種イベントを展開しています。21ページにある統計のデータにつきましては、年度の統計になりますので、前回からどこも変わっていません。22ページの下段に記載している監督指導以外の各種イベントにつきましても、11月に集中的に実施していますので、前回の審議会の時点ではほぼ全て実施済みとなっていますので、今回改めて御報告するような事項は特段ございません。引き続き監督指導のほうに取り組んでまいりたいと考えています。

最後、23ページになりますが、労災補償の分野です。本年度の主な職業性疾病に係る労災請求の速報値は、左側のグラフと表のとおりですが、脳・心臓疾患や石綿関連疾病に関する請求が増加しています。また、精神障害に関する労災請求は、少し下がってはいますが、依然として高水準で推移しているところです。令和6年の数値は、現在の速報値ということで、まだ確定ではありませんが、速報値として記載しています。労災補償業務は受動業務になりますので、通年の取組として、迅速かつ適正な事務処理を推進して必要な保険給付を行っているところです。

今年度の結果の説明は以上となります。

続きまして、縦のほうの来年度の重点施策の行政運営方針案です。基本的には労働基準行政の分野は本年度と同様の取組を展開していくこととなりますが、簡単に説明いたします。

まず、1ページの賃金の引上げに関する部分です。重点事項として①、②ということで、「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」と「最低賃金制度の適切な運営」の2つを掲げております。業務改善助成金の利用促進・周知、監督署からの情報提供、また最賃審議会につきましては、事務局として、審議会の円滑な運営、最賃の履行確保のための監督指導を引き続き展開してまいりたいと考えています。

続きまして、11～13ページに、監督指導の分野、労働条件の確保・改善対策

に関することを記載しています。監督指導の分野は、今年度と同様に、監督署による監督指導の実施がメイン事項となりますので、そちらをメインとしつつ、労働時間相談審議会による支援なども組み合わせて取組を展開してまいりたいと考えています。

続いて、13 ページの下から 14 ページまでが、安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、安全衛生対策の部分になります。こちらは5 か年計画である第14次労働災害防止推進計画に基づいて5年間取組んでいく事項となりますので、13 ページの重点事項のところに書いてあるように、今年度と同様、引き続き8つの重点事項を定めて、次の14ページに記載している様々な取組を展開していきます。

最後に、15 ページの上段ですが、労災保険関係の分野です。「重点事項」も、従来どおり、被災者への丁寧な説明、各種労災請求事案の迅速かつ適正な事務処理による必要な保険給付としていますので、これを徹底してまいりたいと考えています。

以上です。

○伊藤職業安定部長 職業安定部長の伊藤でございます。

それでは、横の表の26ページをお出しいただけますでしょうか。職業安定行政は分量が非常に多いので、ポイントを絞ってお話をさせていただきます。

まず、26ページ、「非正規雇用労働者の処遇改善等」ということで、大まかな取組事項として、キャリアアップ助成金と求職者支援制度を記載させていただいております。

キャリアアップ助成金につきましては、社労士会の御協力も得ながら周知・広報をさせていただきまして、支給決定件数は、実は数字が年度が終わるまでは非公表でございまして、数字自体は正確にお伝えできないのですが、支給ベースで、今のところ1.2倍の推移としております。これは周知もあるのですが、現実的には今、企業は人材獲得競争が非常に厳しい中、既にお勤めの従業員、労働者に対する処遇改善や正規雇用化を図るという機運が非常に高まっていることも、支給ベースが上がっていると言えると感じております。

また、求職者支援制度、非正規労働者の方が職業訓練に行った場合に、10万円の給付等をさせていただく制度でございまして、こちらのほうは、今は比較的、

以前に比べると就職がしやすい状況です。実際の受けられる方の数字自体は増加をするわけではないのですが、より知っていただくということで、周知・広報をSNS中心にさせていただきまして、今回もInstagramの閲覧数2万9,600件ということで約3万件、Xのほうも1万7,700件ということで、かなりの方に御覧をいただいているような状況でございますので、引続き周知を進めさせていただきたいと思っております。

次に、ページをおめぐりいただきまして、27ページ、リ・スキリングでございます。これは政府全体ということで、皆様、この「リ・スキリング」というキーワードをかなり聞かれていますと思っております。私どもの施策、在職中の方については教育訓練給付制度、学校等に通われた場合に対する補助、失業されている方については職業訓練というものがございますので、そちらのほうを進めているような状況でございます。

こちらにつきましては、地域職業能力開発促進協議会を年2回開催させていただきまして、コース設定、どういったものをすべきかとか、充足、実際ばらつきがございます。どういったコースが低い、また就職率についても、コース内容によってかなりばらつきがございますので、そういったものを御議論いただき、設定をさせていただいたものを行っているという状況でございます。今年度も2回の会議をさせていただきまして、より充実に努めさせていただいたところでございます。

教育訓練給付制度、主に在職中の方の補助につきましては、令和6年10月から支給率の引上げ等もございますので、より積極的な周知をさせていただきまして、実際の数自体は、下側の「取組の実施状況」の上から2つ目、499件ということで、前年同月からは若干減少ということですが、引続き周知をさせていただきたいと思っております。

ページをおめぐりいただけますでしょうか。

「成長分野等への労働移動の円滑化」ということで、労働移動、幅広い定義とさせていただきますが、宮崎の場合、UIJターンに非常に力を入れている県でございます。県、基礎自治体とタッグを組ませていただきまして、様々なイベントを主催させていただいております。直近でいきますと、右側の絵、「宮崎・日南で働こう！」ということでありますが、東京のほうで、日南市役所とコラボを

させていただき、日南エリア、串間出身の方ももちろんですし、Iターン、Jターンの方も含めてイベントを主催したり、基礎自治体、県とタッグを組んで、U I Jターンは宮崎は他県と比べて優位な分野だと思っておりますので、そういった部分を引き続き様々なイベント等で知っていただいて、より近づけていきたいと考えております。

ページをおめぐりいただけますでしょうか。

「中小企業等に対する人材確保の支援」ということで、局長からも求人数、求職者数のお話をさせていただきました。また、根本的には人口減少です。私も局長と同時期に赴任をしておりますので、来たときは104万人台だったものが102万人、パイが少なくなっている状況です。それをどうやってつなげていくかというところでございます。

特に人手不足の分野、人材不足分野の就職件数ということで、集中的に、医療・介護・保育・建設・運輸・保安の6分野は、宮崎のハローワークに通称「コンタクトコーナー」を設けさせていただきまして、様々なイベントを主催しております。かつては面接会を開くことを目的とした部分も正直ございましたが、現在のところは、企業様向けのセミナー、企業様の募集のあり方もそうですし、こういった形の企業体、売りを見つけていただくこともありますし、そもそもの企業様の、待遇だけではなく、福利厚生とか人間関係とか、そういったものも含めて様々なセミナーをしております。

右下に「魅力ある介護の職場づくりセミナー」ということで一例を挙げさせていただきます。これは企業様向けのセミナーです。介護業界につきましては、一般論として離職率が非常に高い、人の入れ替わりが激しい業界でございます。そういった中で、統計的にも公表しているものですが、労働相談とかも非常に多い分野でもございますので、介護施設ではどういったことが定着していただく材料になるかということ、介護施設の長の方や御担当の方にお聞きいただくといったセミナーを主催させていただきました。これは、もちろん賃金の話といった面も非常に重要なのですが、働きやすい職場づくりということで、この場合、介護施設ですが、今働いている方にどういう形で長く働いていただけるか、そういった視点も取り入れさせていただきまして、リクルーティングはもちろん、面接会であったり、どうすれば採用できるかということもさせていただいて

おりますが、今いる者をどういう形で定着していただけるかということにより深くやらせていただきました。

ページをおめぐりいただけますでしょうか。

ここからは「多様な人材の就労・社会参加の促進」ということで、先ほども申し上げたとおり、人口が減少している中で、U I J ターンで来ていただける方はもちろんですが、今、宮崎にお住まいの方、どういった形で御活躍いただけるかと、全ての方が御活躍いただける環境をつくるということでやっているものがございます。

高齢者につきましては、御承知のとおり、法律上、今、65歳まで雇用継続や定年延長で雇用していただくような状況でございまして、そちらのほうは浸透しているような状況でございます。ハローワークでも今、65歳以上の新規の求職者登録が過去に比べて非常に増えております。「人生100年時代」ということでもございます。今は65歳までが雇用義務という形でございますが、70歳までの就業機会確保ということで、努力義務ではあるのですが、そういったものを宮崎の企業様のほうにも御理解をいただきまして導入いただいているところでございます。宮崎の場合35.3%ということで、全国平均31.9%より高い数字ということで御理解をいただきまして進んでいるような状況でございます。これは人手不足という部分も関係しているということでは認識しておりますが、全国的には高い数字ということで御理解いただければと思っております。

次に、障害者の関係でございます。こちらにつきましては、6月1日現在、法定雇用率達成企業割合が63.5%。6割ちょっとじゃないかと、36.5%が達成していないじゃないかと思われるかもしれませんが、この数字自体は全国2位ということで、かなり高い数字でございます。また、実質雇用率、現在のところ民間企業様は2.5%というところでございますが、2.87%というのが宮崎の数字でございまして、こちらも全国5位の数字ということで、障害者雇用は、全国からいって比較的進んでいるような状況でございます。法定雇用率達成企業割合も、1月末現在では67.2%ということで、より進んでいるような状況で、昨年の6月現在でも35社が改善をされて達成している状況でございます。

また、障害者の就職件数、特に身体障害者や知的障害者の方は、既にお勤めの方に長くお勤めされる傾向があるので、数がどんどん増えればいいわけでは

ないので、ほぼ同数ということで、障害者の就職件数は進捗しているような状況でございます。

こちらは前回のときもお話をさせていただいておりますが、精神障害者の方の就職が非常に増えているような状況でございます。発達障害者の方などが顕在化しているという状況もございますが、こういった部分に力を入れて取組をさせていただいているところが、こういった結果に現れているかと感じております。

次に、32 ページでございます。

外国人労働者につきましては、かなり報道をいただいたということで、非常に話題になっているかと思えます。1月公表させていただきまして、宮崎は8,515人ということで、前年度の約7,000人から21.3%増でございます。全国的には約230万人ということで、前年から25万人増えているのですが、増加率は12.4%ということで、全国の立ち位置より、宮崎は非常に外国人労働者の数が増えた状況でございます。

一方、特徴的な部分がございます。技能実習の方が非常に多い、全体の56.6%ということで、全国1位の数字でございます。全国的には20%ぐらいの割合でございますので、1次産業を中心に技能実習の方が非常に多い状況でございます。また、特定技能という制度がございます。こういったもので対象分野が拡大されたということもありまして、こういったルートを通じて入ってきた方々も増えているような状況でございます。

併せて、雇入れをいただいている事業主様の数1,506社ということで「過去最高」と記載しておりますが、恐らく今後、何か起きない限りは、ずっと過去最高を更新するような状況でございますので、今年度初めて、右下にリーフレットをつけておりますが、「外国人雇用管理セミナー」ということで、企業様がこういった形で外国人労働者の方と日々触れ合っていただくかも含めてですが、好事例を御展開させていただいて、特に技能実習制度の変更が予定されておりますので、こういった形で宮崎の企業様に将来的に残っていただくかということも含めて、セミナーを開催させていただいたところでございます。

ページをおめくりいただけますでしょうか。

就職氷河期世代と若者の関係でございます。就職氷河期世代につきましては、

今年度が一応終了するような形でございますが、取組期間ということで集中的に展開させていただいております。年間目標値、就職件数 1,970 件が、11 月末現在で 1,624 件ということで、目標の達成が優にできるような形で進捗しております。こちらは、本人の御尽力はもちろんですが、人手不足ということも影響しているということでは分析しております。より採用の可能性が高まっているような状況、だからこそ集中的な取組をすることの意義があったということで総括しております。

若者の関係につきましては、特に高校生、これは毎度お伝えさせていただいておりますが、県内就職が非常に厳しい状況ということで、「応募前ジュニアワーク」ということで7月に会を開催させていただいております。こちらは上期の話でございまして、今後の予定といたしましては、大学卒業生等ということで、短大や専門学校生もそうですが、3月20日に来年新卒の面接会を主催させていただきます。今は面接会を開くだけでは採用が決まるわけではありません。ということで1月に企業様向けにセミナーをさせていただきました。こちらにつきましては、企業様の一般的な福利厚生とか魅力を語っていただくのもいいのですが、もう少し具体的に、誰が来るかも含めてですが、偉い方が集まればいいわけではなくて、より同世代の方、就職活動をされている学生さんなので、そういった方の将来につながるような、どういう形でその会社を選んだという話であったり、実体験に基づいた話をしていただいたり、そういったことをお勧めしたりとか、正直なところ申し上げて、大企業がたくさんある県ではございません。中小企業、零細企業が多い状況でございます。だからこそ、あなたにこういったキャリアパス、オーダーメイドと言ったらあれですけど、1人ずつ目くばせをしながら、逆張りじゃないですけど、どういった形でキャリアパスを構築するかというものをさせていただく。あとは人間関係です。大企業だったらそんな話はなかなかしづらい状況です。目に見える形の人間関係がつくれるということで、そういった部分をアピールしていただいたりということで、大企業が昨今も初任給 33 万円みたいな話がある中で、もちろん賃金水準の話はあるのですが、稼ぐ力と連動しているということもありますので、もちろんそこをアピールできる企業様はアピールしていただければいいですし、ほかの部分も含めてどういう形でアピールしていくかということ、今回セミナーを開催させていただきます

して、かなり盛況、数字で 100 社近くの企業様が御参加いただいたところでございます。

こちらが今年度の振り返りでございます。

次、行政運営方針ということで御説明をさせていただきたいと思っております。

2 ページからでございます。私も性格上、来年度から始めようというタイプではないので、予算ではないことはすぐにやるという姿勢でございます。新味があるというよりは、やり方自体を振り返りながらより深めていくというところが全体的な方針でございます。

まず、特に 2 ページで焦点を絞ってお話しさせていただきますと、リ・スキリングということで、下側、「教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進」ということで、これは教育訓練給付制度、職業訓練のほうも入れますが、特に職業訓練、要望は少なくなる状況でございます。就職が決まりやすい状況でございますので。そういった中で、転職を図りたい方につきましては、どちらかという訓練の申し込みを、ハローワークはそちらの周知活動を非常に頑張ったところですが、より就職支援のほうを深めていくということで考えております。

訓練終了近辺、終わりの段階から、今までかなり支援した部分があるのですが、これを訓練受講中から計画的に支援をしていくということで、より出口のほう、先ほど訓練協議会というもので振り返りをさせていただいたとお話しいたしましたが、コース内容によって就職率の状況はかなり差異がございます。介護などは就職率がかなり高い状況でございますが、低いようなコース、特に IT 関係は低い状況でございますので、就職をして何ぼというのが職業訓練ですので、その部分をより進化をさせていただくということで、計画的に支援をしていくということで予定しております。

次に、ページをおめぐりいただきまして、3 ページでございます。

上側に「人材開発支援助成金による人材育成の推進」ということで、今までは労働者側の支援のお話をリ・スキリングの観点でさせていただきました。人材開発支援助成金につきましては、企業側のリ・スキリングに関する取組に対する支援をさせていただくものでございます。この制度は既にあるものでございますが、労働者、企業様の部分もより支援をさせていただくということで、より周知

をしていくような状況でございます。

下が「労働移動の円滑化」ということで、こちらも労働移動という話でさせていただいたのですが、正直申し上げまして、宮崎の状況、雇用動向調査というものがございます。コロナ中の数字は参考になりませんので、離職者数、令和元年80万人弱でした。令和5年につきましては51万人ということで、離職者数自体は実は減少しております。これは先ほどのキーワードで定着支援に力を入れているということもあるのですが、人材獲得競争が非常に厳しい中、企業様が処遇改善を図っていただいたりといった部分が非常にあります。そういった部分を含めまして、労働移動、成長分野の移動という観点でいきますと、どちらかといったら、どんどん転職をとというよりは、今どんな仕事があるかというもので、「job tag」といういろいろな仕事の職場情報提供サイトがあるのですが、そういったものをハローワークの場で御紹介させていただきまして、いろいろな仕事を知っていただく機会をつくるというところでございますので、労働移動という、成長分野にどんどん転職を勧めているところでございますが、宮崎の場合ですと、どんどん転職、成長分野というところに若干違和感を感じるところでございますので、より仕事の内容を知っていただくという部分を進めていくというのが正直なところでございます。

次のページをおめくりいただけますでしょうか。

上が「地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援」、下が「都市部から地方への移住に伴う地域を越えた再就職等の支援」ということで、宮崎が抱える課題いろいろある中でも、人口減少や若者の流出が問題でございます。ここは県も各基礎自治体も同じでございます。ハローワークが7か所ございます。そういったエリア、各地方自治体様と雇用対策協定を結んでいたり、地域雇用活性化推進事業ということで、良質な雇用をつくるための事業をしております。ハローワークの存在意義、労働局の存在意義、地域の課題解決が存在意義でもございますので、国の組織、中央の組織関係なく、タッグを組んでいろいろなことをさせていただく中で、若者流出であったり、U I Jターン、特に重視されているのはUターンです。一度出られた方をどういう形で戻っていただくかということで取組をさせていただくところでございます。

そういった中で、「都市部から地方への移住に伴う地域を越えた再就職等の支

援」ということで、こちらにも2月のリーフレットをつけさせていただいておりますが、「みやぎき県内企業発見オンライントークLIVE」ということで、こちらにつきましては、一度県外で就職された方もターゲットですし、これも宮崎の課題ですが、大学の進学率、県外就職が7割を超えているような状況でございます。全国的には非常に高い状況でございますので、一度県外に出られた方、学生さんも、一度就職された方も含めて、オンラインのほうで今回やらせていただきましたが、こちらのほうを来年度もさせていただいて、よりUターンを進めていくというところでございます。

ページをおめくりいただけますでしょうか。

上が「人材確保の支援」ということで、当然ながら、ハローワークを所管している労働局でございますので、安定行政としては人材確保の支援が一番求められていると感じております。先ほど申し上げましたが、今までですと求人充足に向けた条件緩和指導ということで、求人票のブラッシュアップをさせていただいた部分が強かったところがございます。今年度から、既にやっております、より魅力ある職場をつくる、求人票の世界だけではなくて、より個々の企業様に入っていくというところで、企業様のあり方そのものを一緒に考えてブラッシュアップするというをより進めていくというところでございます。

高齢者コーナーにつきましては、当然高齢化が進んでいるところでございますので、新規求職の数、65歳以上非常に増えたという話をさせていただいておりますが、今後も増えていくような状況でございますので、今まではシルバー人材センターに行かれる方が非常に多かったものが、雇用形態を求められている方が非常に多いということで、より進めていくというところでございます。

ページをおめくりいただきまして、「障害者の就労支援」でございます。令和6年4月から2.5%に雇用率設定が変わったところですが、令和8年7月に民間企業2.7%に上がります。令和8年ですと再来年度になりますが、再来年度から企業の支援をしても遅い状況でございますので、令和7年度が非常に重要だと考えております。宮崎自体は、先ほど申し上げたとおり、実雇用率達成企業割合も非常に高い状況でございますが、令和7年度につきましては、令和8年度に0.2%上がりますので、そういったものも含めてより強く意識しながら支援をしていくというところでございます。

下側にいって、外国人労働者の支援ということで、先ほども申し上げましたが、過去最高の外国人労働者数、雇われている企業数も過去最高ということでございます。恐らく来年度も過去最高になると考えております。これも先ほど申し上げましたが、技能実習は育成・就労という支援制度に変わることを意識されている企業様は非常に多い状況でございます。一度宮崎に来ていただいた方にどういう形で残っていただくかということ、より強く考えなくてはいけない時期でございますので、そういった部分をより進めていくところでございます。

ページをおめくりいただけますでしょうか。

上が「就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就労支援」ということですが、就職氷河期の重点的な支援ということ自体は今年度で終わります。一方、中高年齢層ということで、新しい枠組の中で、引続き就職氷河期世代を支援していくところでございます。昨今、先ほどの話で、初任給がかなり上がる中で、就職氷河期世代がかわいそうだと、私も就職氷河期世代ど真ん中ですので、ちょっとかわいそうだと思っております。生涯年収が変わったりといったものも実はございます。就職自体をされていない非正規の方、正規雇用御希望の方は正規雇用を引き続きやっていくということではあります。就職氷河期世代の重点の期間が終わると言っても、就職氷河期世代が過去に抱えたいろいろな時代背景というもの自体が消えるわけではございませんので、名前を変えながらではございますが、引き続き支援をしていくところでございます。

下が「若者や新規学卒者等に対しての地方自治体等と連携した支援」ということで、こちら先ほど申し上げているとおり、ただのマッチング、面接会だけでは意味がないと捉えておりますので、先ほどは大学卒業等の方への企業様向けの面接会のあり方のセミナーをさせていただいているところでございますが、来年度におきましては、例年7月にある高校生向けの面接会、そういった企業様に向けてもセミナーを開催させていただきまして、こういった形で採用できるかということで、より企業様の内部に入り込んでいって支援をしていくところでございます。先ほど局長の挨拶の中で倍率のお話をさせていただきまして、現実を見ると2倍を超えているような状況ですが、半分採れているわけではありません。採れている企業は採れている、採れていない企業はゼロの企業も非常に多い状況でございますので、そういったところも意識しながら支援をしていか

なくてはいけない状況であると考えております。業種によっては、先ほどの外国人の話でもあるのですが、なかなか採れないということで、外国人労働者の方に頼らないと成り立たないという業種もありますので、そういったところはもちろんそういった部分を支援していきますが、年齢構成上、企業のバランス上、学卒の方を意識される企業様も引き続き多い状況でございますので、より深くやっていくというところでございます。

以上でございますので、何か質問等ございましたら、よろしくお願ひいたします。

○有馬会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から令和6年度の行政運営方針進捗状況と令和7年度宮崎労働局行政運営方針の案につきまして御説明をいただいたところであります。

今回のこの会開催に当たりまして、事前に、事前質問ということで事務局からお話があったと思いますが、今回、事前質問はなかったという報告を受けております。恐らく3月で委員の皆様方お忙しかったと思いますので、いろいろ聞かれました、この場で、事務局の説明等につきまして御質問、御意見等がありましたらお聞きしたいと思います。いかがでしょうか。

○富山委員 宮崎県男女共同参画センターの富山でございます。

丁寧な御説明、どうもありがとうございました。

2点お伺いしたいと思います。

1点目は、女性活躍に関する内容のところ、「女性の健康課題に取り組む事業主への支援等」というものに新たに力を入れていくということで御説明がございました。やっとうこういう分野に、労働局、国のほうもしっかりと取り組んでくださるようになったんだなということで、大変うれしく思っているところなのですが、一方で企業さんに対して、この分野、女性特有の不調を緩和するといえますか、女性特有の健康課題に取り組む上で、義務付けのようなものを新たに設けられることが検討されているのか、もしくは予定されているのか、その辺をお伺いしたいと思います。これが1点目です。

2点目は、労働災害に関してですが、石綿関連の案件がこここのところ増加しているという話がございました。これは原因は何なのか、例えば解体工事みたいなものが増えているということなのかどうか。そうじゃなくて、マスクなど既定の

いろんな対応がおろそかになっていることが多く見られて案件が多くなっているのか、どういうことが考えられるのかを御教示いただければと思います。

以上2点、お願いいたします。

○三浦雇用環境・均等室長 私のほうから、女性の活躍推進、特に女性の健康分野への取組の件につきまして御回答申し上げます。

御質問いただき、本当にありがとうございます。私も委員と全く同じ思いでございまして、ようやくこういう時代が来てくれたなと思っております。

御質問の件ですけれども、女性の健康確保の職場環境整備の義務付け等々の検討ということですが、こちらにつきましては、先ほどハラスメント関係の改正法案が国会に提出されたと申し上げたのですけれども、それと同時に女性活躍推進法の改正法案も国会に提出されまして、その中に女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を基本原則において明確化することが盛り込まれております。

この法案につきましては、厚生労働省の労働政策審議会で、公労使の先生方に十分議論いただいておりますが、その審議会で昨年12月に建議が出されまして、その中で、一般事業主行動計画策定指針に健康支援等々についても明示したらよいのではないかという御提示をいただいております。もちろんこれから国会審議がありますので予断は許しませんが、そういった審議会の建議も受けて、さらなる女性の健康課題の取組について、義務化とは言いませんけれども、促進する土壌が整っていくのではないかと認識しております。

以上でございます。

○富山委員 どうもありがとうございました。

私どもセンターも女性の生涯にわたる健康支援は非常に重要だと、これは職業生活においても大変重要で、企業の生産性向上にも大きく寄与するだろうということで力を入れているところです。

余計な話なのですが、今週の土曜日に宮交シティのアポロの泉で、「ミモザフェス」ということで女性の健康をテーマにしたイベントを行いますので、もしよろしかったらお立ち寄りいただければと思います。

どうもありがとうございました。

○有馬会長 2点目は石綿関係です。

○吉野労働基準部長 石綿の件は、私から説明いたします。

石綿の労働災害というか、説明の中だと労災補償の分野のグラフの話だと思えますので、労災請求の石綿の件数が増えているというところだと思えます。

石綿の製造とか取り扱いについては平成18年の段階で禁止されておりますので、それ以降は、委員おっしゃるとおり、新たに罹患するとすれば解体のときです。また、遅発性の疾病になりますので、昔働いていたときに吸い込んで、何十年か後に症状が出てきたというのはしばらくは続くかと思えます。

解体のほうは、国で想定しているピークが2030年ごろとなります。今は2025年なので、もう5年くらいはピークに向けて件数も増加していくのではないかとこの予想は立てています。もちろん労働安全衛生法及び石綿則で、委員御指摘のとおり、マスクとか呼吸用保護具の着用、徹底的に隔離するというような措置は求めていますので、そこが徹底されれば大丈夫ですが、おろそかになれば、もちろん5年後ぐらいまでは件数が増えていくので、増加する可能性はなくてはなりません。法令に基づく措置を徹底していくように、監督指導を初めとして取締りはしていきます。直接的に、対策がおろそかになったから増えたという話ではありません。

○富山委員 ありがとうございます。

昔、水道管にアスベスト管などを使われていた。今は使われていないと思うのですが、その布設替えのときにかなりそういった課題もあったなと思い出したものですから。

どうもありがとうございました。

○重黒木委員 重黒木です。

先ほど丁寧な御説明、ありがとうございました。

それで、「魅力ある職場づくり」ということで、特に人手不足が深刻な分野についていろいろやっているということでは説明をいただいたのですが、それに関連してといいますか、先ほど少し御説明もいただいたのですが、この分野に限らずに、離職防止のことについて何かいい案といいますか、そういった取組をしているということであれば御教示いただきたいと思えます。

先ほど、数字的には離職者が令和元年では80万人で、令和5年では51万人ということで、人数が減っているということはお聞きしたのですが、私の

周りでは、ことし年度末が近くなってかなり離職が増えているという状況がありまして、職場で頭を抱えている状態がありますので、何かいい事例がありましたら御教示いただきたいと思います。

以上です。

○伊藤職業安定部長 職業安定部長の伊藤でございます。

先ほどは介護の関係で「魅力ある職場づくり」ということで、人間関係も含めてですけれども、そういったものを施設の方に御説明いただいたセミナーを御案内させていただきました。それ以外にも雇用管理改善の事業を幾つかやっております、まさしく私がキーワードのように言っている、企業の中に入っていくものでございます。具体的な事例としては、企業の中の人事、勤務体系といったものから変えていくものでございます。例えば事例の中でいくと、福利厚生の中で休日が非常に重要でございますので、「うちの会社、休日数が少ない」という御相談をいただいた中で、業務の洗い出しから入って行って、従業員の業務の分担を変えているなどで休日の日数をふやして、より定着をしやすくしていただいたり、結果的にもリクルーティングの段階でもつながるような状況でございますので、求人票を見直す段階で、賃金を上げることももちろんいいのですけれども、福利厚生の分野でも、より中に入って行って細かいところから指摘をさせていただくということをやっております。

○有馬会長 実はこちらのゼミから公務員になっている人が多いのですが、最近公務員をやめる人が出てきて、普通は地方だったら公務員になったら絶対にやめなかったのですが、最近、若い人で公務員をやめるという事態も出てきて、若者の意識が変わってきているような感じがします。

ほかに御質問等ございませんか。きょうは事前質問がなかったのですが、時間が十分ありますので。

○井口委員 宮崎日日新聞の井口です。

横の資料の31ページ、障害者雇用のところの関連で教えていただきたかったのですが、民間の話はここに記載してあるのですけれども、県内の市町村を含む官公庁の障害者雇用未達成の割合も一定程度あって、今後の法定雇用率の引上げに伴って未達成の自治体の割合も増加が懸念されると思うのですが、民間に障害者雇用を促す立場である官公庁が未達成であれば、旗振り役としての説得

力が欠けてしまうものですから、労働局側としての働きかけとか指導・助言、どういったことを今後考えていらっしゃるのか教えていただきたいと思います。

○伊藤職業安定部長 御質問いただきまして、ありがとうございます。

おっしゃるとおりでございまして、旗振り役として、公的機関、私ども労働局もそうですし、基礎自治体も含めて、県も達成していないところがあります。全国的には宮崎が特に多いというわけではないのですが。

特に御指摘いただいた部分で、宮崎県は教育委員会が達成をしていない状況でございまして、九州内でも達成をしていないところが多いのですが、大分や熊本は達成をしているような状況でございまして。そういったところの事例を直接的にピンポイントで、例えば教育委員会に対しては指導させていただきまして底上げを図っているところがございます。各基礎自治体につきましては、ハローワークが県内に7か所ございますので、達成をしていないところに関しては個別のアプローチをさせていただいているところがございますので、その辺は当然、個別のアタックをさせていただいております。

○井口委員 個別のアタックというのは、どういったものですか。

○伊藤職業安定部長 基本的に、先ほどの雇用管理改善とも似通ってくるのですが、障害者の方、どういうお仕事をさせればいいのかというところから、実は悩まれている自治体が多い状況でございまして、そういったところから一緒に考えさせていただいて、まず仕事の切り出しをするというところなんです。また、あまり慣れていない部署ですと、入った後の定着も、障害者の方はすぐやめてしまうというケースもなきにしもあらず。これは民間も含めての全般的な話でございまして、定着後の支援もさせていただいて、すぐやめて、また新たに採るということを防ぐようなことを、入り口だけではなくて、入った後も含めて支援をさせていただいております。

○有馬会長 今、公益側と労働者側がありましたが、使用者側からはありませんか。

○河野委員 経営者協会の河野です。

質問じゃないのですが、要望といいますかお願いということで聞いていただければと思います。

外国人労働者についてですが、県内、今も相当数増えてきておりますけれども、

今から先、さらに外国人労働者雇用が増えるというところで、今回の重点事項に対しても、適正な雇用管理に関する助言・指導等を実施しますと、よって「今後の取組」のところにも事業主向けのセミナーの実施等ということで、この部分は、経営者協会という立場ではなくて、私、実はベトナムの友好協会の理事もしております、その中でもいろいろな話を聞くのが、実際仕事をされる中で、ベトナムから来た労働者の方が、いろんな労働問題の相談をしたいけど、どこに行ってもいいか分からないということで、私たちのところにいろんな相談が来るケースも今まであります。その点、受け入れ機関も含めたところでの事業主に対しての指導を徹底していただきたい。これはあくまでも要望ですので、聞き流していただいて結構です。

もう一つが、就職氷河期世代のプラットフォームのものが今年度で終わって、引き続きプロジェクトという形でやると。私が把握していないだけかもしれませんが、3月に最終的に1回やるのですか。

○伊藤職業安定部長　こちらは持ち回りでの開催となります。

○河野委員　了解です。わかりました。実施予定と書いてあったものですから、把握していなかったものですから。

ありがとうございました。

○有馬会長　ほかに、よろしいでしょうか。

○久富委員　久富でございます。御説明いろいろありがとうございます。

横型の33ページ、「新規学卒者の支援」というところの「取組の実施状況」の3つ目のマルですけれども、高校生に対しては「応募前ジュニアワークフェア」だったり、大卒の方については「春の就職フェア」とか、一堂に会して大規模な就職説明会の場を設けていただいていることには、大変感謝をしているのですけれども、肌感からすると、年々そこに集まる学生の数がすごく少なくなっているような気がいたします。一堂に集まるのはいいのですけれども、話せる時間が少なかったり、その後の採用につながっているのかといたら、ちょっと疑問を感じることもあるのですが、このやり方を今後変えていったり工夫をしていったり、方向性がありましたら教えていただきたいと思っています。

○伊藤職業安定部長　御質問いただきまして、ありがとうございます。

こちらについても、私も同じ意見を持っていて、面接会をただやっているだけ

では意味がないということと一緒になのですが、例えば大学生でいくと、大学3年生のときにやること自体、また高校生につきましても、高校生のジュニアワーク、7月にやっている状況でございます。卒業年度に近づくときにやってどうにかなる問題ではないと思っております。昨今も、大卒でいえば、3月1日現在の内定、内々定、年々数字が上がっているような状況でございます。3年生のときにやるのではなくて、1、2年生のときからやらないとなかなか、「青田買い」という言葉を私が言っていないかわかりませんが、そういった状況がございますので、若い段階からやっていく、これは大学生も高校生も思っております。

特に大学生向けのほう、インターンシップやって、それから就職される方が非常に多い状況でございますので、そういった部分を強化していくということもありますし、後ほど説明しようかと思ったのですが、高校生向けに関しても、1、2年生向けにどういう形でやっていくかということが、結果的に3年生につながると思っております。大学生がわかりやすいですけど、早期化により対応していくというところでございます。高校生につきましても、実際の広報活動、7月ではあるのですが、高校1年生から地元の企業を知っていただかないと、特に工業高校といったところ、既に宮崎工業高校とか様々な取組をさせていただいているのですが、ある程度イメージを持たれてしまっているところがありますので、キーワードは「早期化」ということで考えております。

○有馬会長 問題意識を持って取り組もうということでございます。

予定の時間が終わりましたので、質疑につきましては終了したいと思います。

それでは、この審議議題「令和7年度宮崎労働局行政運営方針（案）」について、労働局提案のとおり策定ということでよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○有馬会長 ありがとうございます。

では、運営方針案のとおり決定といたします。

次に、きょうは報告事項がございますので、そちらのほうに入りたいと思います。

会次第3「報告事項」に書いていますが、「最低工賃改正決定の諮問見送りについて」、事務局より説明をお願いいたします。

○吉野労働基準部長 労働基準部長、吉野でございます。

資料はございませんが、御報告させていただきます。

家内労働、いわゆる昔風に言うと内職です。家内労働に従事していらっしゃる方の最低工賃を改正する場合には、この審議会に部会を設置して審議することとされています。最低工賃に関する報告についてもこの審議会でお伝えさせていただければと思ひまして、お時間をちょうだいしました。

労働局では、最低工賃の新設改正計画というものを3か年計画で策定しております。これをもとに3年をめどに実態を把握して最低工賃の改定の必要性を検討することになっています。今年度が第14次計画の3年目で、内燃機関電装部品製造業、具体的には電線なのですが、ワイヤーとか電線など車の中に入っている電線です。それを検討することとしておりましたが、調査の結果、実際に作業を委託している会社である委託者が平成16年度ごろには14社ありましたが、そこから減少して、平成30年以降現在まで3社になっていること、そのうち同じ代表者の委託者がありますので、実質は2社しかないというような現状であることが1つ。

2つ目として、家内労働者も令和5年度には269人でしたが、翌年の6年度には221人と17.8%減少しています。また、3社、実質は2社ですけど、そのうちの1社については、現在、家内労働者の募集はしておらず、今後も増やす予定もないというような結果であったこと。

3つ目として、最低工賃で設定された作業工程や規格などが、委託者による実際の発注内容と相違しているものが多く、統一も困難であるということで、現行の工賃を仮に改定したとしても、委託条件の向上にはつながらないと考えられることから、今年度の諮問は見送らせていただくこととしましたので、御報告いたします。

なお、令和7年度から始まる第15次最低工賃の新設改正計画については、3年から2年ごとの見直しのほうに変えさせていただきます。

以上です。

○有馬会長 ありがとうございます。

もう一点報告事項がありますので、それが終わってから、御質問等がありましたらお願いしたいと思います。

続きまして、雇用対策協定に基づく令和7年度実施計画について、説明をお願い

いたします。

○伊藤職業安定部長 改めまして、職業安定部長でございます。

1枚紙で「雇用対策協定」をお配りしておりますので、そちらを御覧いただけますでしょうか。

私ども労働局、宮崎県と4地方自治体と雇用対策協定を結んでいるような状況でございます。地域の課題解決が重要であると先ほど申し上げたところですが、そのベースになるものでございます。基本的には県の来年度の状況を御説明したかったのですが、まだ県の調整中ということで、私どもはバックしておりますけど、お配りはできませんので、全体的なお話ということでさせていただきたいと思っております。

宮崎県のほう3つ記載がございます。先ほど久富委員からもご指摘がありましたが、どれも重要な中で、若者の県内就職、流出の話、この部分が県との話し合いの中でも一番出る部分でございます。結局、人手不足の中でこの部分を企業様もかなりおっしゃいますので、先ほど申し上げてしまったのですが、この部分についてのあり方、同じ問題意識を持っています。ただ面接会をやるだけでは難しい状況ということで、あり方自体を含めて改変をさせていただきたいと思っております。先ほど早期化ということでお話をさせていただきましたが、その部分をより充実をさせていくという話、これは県との話でもあるのですが、裏面のほうに、高校生向けの事例をつけさせていただきました。小林市と協定を結ばせていただきまして、いろいろな取組を会議体を開いて議論させていただいております。報道がかなりされたので、ご存知の方多いかと思っておりますが、3月3日、西諸エリア、小林、えびの、高原の3地方自治体とハローワーク小林の共催という形で、高校1年生向けの、面接ではないのですが、地元の企業を知っていただくというイベントを初開催させていただきました。

先ほど申し上げたとおり、高校3年生のときのジュニアワークフェアというものは開催をさせていただいているところでございますが、その前に、知っていただく、授業の一環で参加をしていただくということです。ジュニアワークフェアですと、参加の人数まさしく厳しい状況でございまして、小林エリアは50人もいかないうような状況でございました。高校1年生向けの授業の一環ということでお越しいただいて、今回120人ということで、企業を知っていただく。正

直申し上げると、初任給といった面もあるので、いきなりこれで地元企業に就職がばんばん決まるかという、それはちょっと甘い考え方だと思っておりますが、翌年、または2年後、ジュニアワークに参加していただける方自体をより増やす仕組づくりのほうを開始させていただいております。あした延岡でも開催をさせていただきます。

県外に出たい方自体は、止められない部分もあるかと思っております。出ること自体はやむを得ないという話も、企業様も言っていただける部分があって、でも将来的には、身につけたものを地元で生かしてほしいなというところが、ある程度の御意見だと思っております。戻るきっかけ、即効性が例え倍増えて採用が決まるとかいう話にはなりませんけれど、高校1年生のときに地元の企業を回っていただく。ジュニアワークフェアとか面接会は自由に回っていただくのですが、これは、御希望は聞きますけど、延岡は完全に、希望を聞いた上で、時間を区切っているいろんな企業を聞いていただく、いろんな業界を聞いていただくということですので、どちらかといったら教育的な一環ということでも御理解をいただいております。いろいろな企業を知っていただいて、将来県外に出た場合、いろんなことがある、もちろん何も困らないで生活していただくこと自体がいいのかもしれませんが、何かいろいろなことがあった、またはライフスタイルの変更、お子さんが生まれたり、御結婚であったり、親の介護、様々あると思うのですが、そういったときに地元の企業を思い出していただくきっかけにもなると思っておりますので、早期化を図って、一連の流れ、もちろん就職は高校卒業時がベスト、次は将来的に戻っていただくというところを目指していきたいと思っております。

一方、職業安定部長として言わなくてはいけない点は、有馬会長の最初のあいさつでも春闘の話もございました。初任給は、大企業とかを見てしまうとかなり差が開いてしまっているような状況もあるところでございます。こればかりは私どもが上げろ上げろと言って解決する問題ではございませんので、そういったところも意識しながらも、それも受け入れつつも、各企業の売り、差別化を図っていただいて、地元の方々に分かっていただくというところだと。私も宮崎に来て2年間、いろいろ思うところはあるのですが、そこに通じるのかなと思っております。

以上であります。

○有馬会長 ありがとうございます。

この報告事項につきましては、ただいま事務局から家内労働の最低工賃の改正決定の諮問見送りについて報告がありまして、次に自治体との雇用対策協定に基づく令和7年度実施計画、若者の地元就職について2点説明をいただきましたが、委員の方々、御質問、御意見ございませんでしょうか。

○河野委員 雇用対策協定のところで、延岡市がやられるということ、この協定そのものは、ここに書かれている自治体との協定だけということでは理解しているのですか。

○伊藤職業安定部長 協定を結んでいるところはこの4市でございますが、延岡の場合、当然ハローワークもございますので、協定は結んではおりませんが、逆に言うと、協定を結んでいるところだけ一緒に頑張るつもりはなくて、協定を結んでいると自動的に集まる場が設定されるので、否応なしにより深めていくという話で、ないところがしていないわけではなくて、当然やっていくものということでございます。

○河野委員 今後、協定の自治体を増やしていこうという動きはされるのですか。

○伊藤職業安定部長 協定を結ばなくても、関係性がいいところは協定を結んでいるところと同等に連携が図られていると思います。

○河野委員 協定を結んでいるところだけが何かして、ほかのところはあまり動きがないのかなという感覚にとらわれてしまったものですから。

以上です。

○伊藤職業安定部長 そういうことではなくて、私は、延岡市は市長も部長も全て名前も顔も一致しているレベルでございますので、御安心ください。

○有馬会長 協定を結んでいなくても、ほかのところも頑張るということですね。

○伊達委員 今の雇用対策協定のイベントですけれども、保護者も含めてというところは、以前から少し話題になっていたかと思っています。就職も割と間近になったところで、高校生一人で就職先を決めることはなかなか難しいと思うので、そのあたり保護者込みでやっていただくようなことがあったらなという

ことと、Uターン等を考えて、一旦外に出るということを考えると、ハローワークなどで、ラインでつないで、こういうところに新しい企業が来たよとか、半導体の企業がこんなところに進出したよとか、トピックになるようなものを、デパートの案内とか私のラインにも飛んでくるのですが、こういう場を利用してそういう情報もキャッチしたいという方については、そういうものを利用しての情報の発信というところから、ふるさとに帰ってこようかなと。情報が行ったきりだと、なかなか取りに行くのが難しいと思いますので、そういう工夫も要るのかなと感じました。

先ほど河野委員がおっしゃった、協定を結んでいるところだけというのではなくて、きのう串間市に行っていたのですが、日南市まではあれですけども、串間市になると人口がぐっと減って行って、福島高校という高校があって、就職を探している生徒さんもないわけではないので、協定あるなしにかかわらず、ハローワークを拠点として、このエリアの方たち誰でもいいですよと、県内中山間地域も含めて、1人でもいれば情報を届けてあげるような工夫をしていたければ、よりお互いに得るところがあるんじゃないだろうかと思いました。

きのう、たまたま串間市役所の方が、「20代でやめていく市役所職員が極めて多い。なぜかな」ということを、30代半ばぐらいの係長さんクラスの方がおっしゃっていたので、もしかしたらこれから公務員の離職も問題になってくる可能性があるなと思って、議論を聞いておりました。

以上でございます。

○伊藤職業安定部長 ラインにつきましては、ハローワークのほうでは、特に中核署、規模が大きい宮崎、延岡、都城のほうは、新規求職者だけではなくて、求職者の方に御登録いただいて、日々地元の企業を御紹介したりとか、そういったラインを構築しております。学生なども非常に重要だと思っております。例えば宮崎市でいくと、成人式であったり、そういったものが一斉に集まる場でございますので、そういったものに御登録していただく仕組みをつくっております、そちらのほうから私どもの情報を送らせていただいたりということをしております。

また、UIJターンということで、今の時代ですから、オンラインの相談、ハローワークのほうもさせていただきますので、全国544か所にハローワークが

ございます。今お住まいのところのハローワークに行って御相談をいただいてもいいのですが、オンラインでおつなぎすることも可能でございますので、そういったものでさせていただいているところでございます。

これは私が言ってもいいのか、公務員の離職、私が採用に携わっている部分があるので、労働局は非常に低い状況でございますが、賃金水準などは民間の上がり幅に比べるとなかなか厳しくて、県も御苦労されているというお話も聞きますし、基礎自治体も御苦労されているというお話は日々お聞きするようところでございます。

○有馬会長 ほかにございませんでしょうか。

報告に関しまして、ほかに御質問、御意見ないようですので、会次第の審議議題と報告事項につきまして、一通り全部終わりました。

以上をもちまして、本日の審議会における審議を終了いたします。

最後に、事務局から議事録に関する連絡がありますので、お願いいたします。

○宮崎監理官 本日は数多くの御意見をいただきまして、ありがとうございました。

今回、議事録の署名を、会長より事前に御指名いただきました、労働者代表から重黒木委員、使用者代表から野口委員のお二方をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、宮崎地方労働審議会運営規程第6条の規定により公開とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○有馬会長 それでは、以上をもちまして、本日の審議会は終了させていただきます。

午後4時50分閉会